"İŞÇİLER AYDINLANSIN, AYDINLAR İŞÇİLEŞSİN"

İŞÇİ YAŞAMI

işçi sağlığı derneği merkez yayın organı

üç aylık dergi



BÜLTEN

AĞUSTOS 1992

4.000 TL.

İŞÇİ YAŞAMI
İşçi Sağlığı Meslek Hastalıkları Derneği
Merkez Yayın Organı
Sahibi: İ.S.D. Genel Başkanı Abdullah Gürbüz
Yazı İşleri Md.: Tahsin Sorkun
Yönetim Yeri: Sakızağacı Sk. No: 20 Beyoğlu / İstanbul
Tel: 243 06 49
Yayına Hazırlayan: İ.S.D. Basın Yayın Bürosu
Basıldığı Yer: Dinç Ofset

Üç ayda bir yayınlanır, yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir. Gönderilen yazılar, belgeler iade edilmez. Yazı ve haberlerde biçim ve dizin değişiklikleri yapılabilir. Yazılar kaynak belirtilerek izinsiz kullanılabilir.

İŞÇİLER AYDINLANSIN AYDINLAR İŞÇİLEŞSİN



İŞÇİ YAŞAMI YENİDEN SINIF KAVGASINDAKİ YERİNİ ALDI

Değerli okurlar,

Yaklaşık iki yıldır yayın hayatımıza ara vermek zorunda kaldık. Tüm okurlarımızdan özür dileriz.

İşçi Yaşamı, okurlarımızın maddi katkı ve özverisi ile 6 sayı çıkmıştır. Bu 6 sayı, iş güvenliği, işçi sağlığı ve meslek hastalıklarına duyarlı kılınmasına büyük katkılar yapmıştır. Türkiye işçi sınıfının sendikal- demokratik kavgasına, sistemli bir şekilde işçi sağlığı sorununu getrirmesinde kaldıraç görevi görmüştür. İşçi sağlığı sorununu demokrasi kavgasına çekme hedefimiz, hiçkuşkusuz İşçi Yaşamı ile ilerlemiştir.

Yaşam bizi öylesine doğruladı ki, işçi sağlığı sorunu değişik zaman ve şekillerde gündeme geldi. Burjuvazi ve onun değişik temsilcileri, işveren örgütleri, işçi sağlığını kendi kanallarına akıtmaya çalıştı. Günlük basında, seminerlerde, yazılar, demeçler yayınlandı. Paralı işçi sağlığı eğitim seminerleri yapıldı. Vakıf kurma gibi girişimler yapıldı. Toplum sağlığı, çevre sağlığı gibi konular, işçi sağlığından koparılıp çarpıtılmaya çalışıldı. Bunlara karşı İşçi Yaşamı, doğru bilinci, örütlenme görevini başa alarak yayın çalışmalarını elden geldiğince bu koşullarda sürdürdü.

İşçi Yaşamı'nın Hedefleri

İşçi Yaşamı İSD'nin merkez yayın organıdır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı, Türkiye ve dünya işçi sınıfının kavgasında oldukça geniştir. Fakat gözünü kâr hırsı bürümüş işverenler, bu mevzuatı uygulamıyorlar. Varolan yasal, tüzüksel vb. hakların uygulanması ve geliştirilmesi işçi sınıfının örgütlü kavgasından geçmektedir. İşçi Yaşamı bu kavganın bilinç taşıyıcısı olma işlevini yine sürdürecektir.

İşçi örgütleri yöneticileri, işçi sağlığının önemini ne yazık ki yeterince kavramamakta, ağırlıklı olarak ekonomik istemleri gerçekleştirmekle görevlerini yerine getirdiklerini sanmaktadırlar. İşçi Yaşamı, işçi yöneticilerini uyararak, ileri işçilerin eğitimine yardımcı olarak ve gücü ölçüsünde aydınlatarak, işçi sınıfına yol göstermeye çalışacaktır.

İşçi sağlığı sorununun demokrasi kavgasına çekilmesinde, aydınlaşmış işçi sınıfının işçileşmiş aydınlarla birlikte örgütlü mücadelesi büyük önem taşıyor. Somut sorunlara dayanan militan eylem, bu düzende çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini sağlamanın olanaklı ve geçerli tek yoludur. İşçi Yaşamı hedefini bu yöne çevirecektir.

İşçi Yaşamı sendikalara, ve işçi sınıfımızın her türlü eylemine ön koşulsuz olarak yardımcı olmayı amaçlıyor.

İşyerlerinde "işçi sağlığı, iş güvenliği kurulları"nın kurulmasına ve eğitilmesine birincil önem veriyor.

İşletmelerde çalışan meslek sahibi aydınları, bu yeni işçileri işçi sınıfıyla kaynaşmaya, yaşam ve düşünce birliği oluşturmaya, bilgi ve becerilerini paylaşmaya özendiriyor, çağırıyor.

İşçi sınıfının sendikal birliğine, militan sendikal eylemine, aktif sendikal/yığınsal demokrası istemlerine güveniyor ve bütun gücüyle, aktif yığın demokrasisi ilkelerini yaşama geçirmeye çağırıyor

İşçi Yaşamı, yüreği ve kafası işçi sınıfına yakın bilim adamı, öğretmenlerimizin, İSD üyelerinin ve tüm ileri işçilerin özverileri, emeği ve katkılarıyla çıkmakta ve bu katkıların artmasını beklemektedir.

Yeniden çıkarken işçi sınıfımıza ve dostlara MERHABA!

İşçi Yaşamı

Topkapı Şubesi'nden İşçi GÜRSEL ÇİFTÇİ'yle Röportaj

KRİSTAL-İŞ TOPLUSÖZLEŞMELERİNDE SON DURUM

Sendikanız Topkapı Şubesi'ne bağlı Şişe-Cam fabrikası hakkında bilgi verebilir misiniz ?

Fabrikamız da yaklaşık 1000 kadar işçi çalışmaktadır. Yakın bir zamanda 14. dönem toplu-iş sözleşmesi çalışma taslağına başlayacağız. Bu yılki sözleşmenin çok çetin ve mücadeleyle geçeceğini bekliyor işçi arkadaşlar. Çok karalılar.

Toplusözleşmelerde son durum nedir ?

Temel hedeflerimiz, haftalık çalışma süresini azaltmak ve iş güvencesini sağlamak, enflasyon üzerine %100 ücret zammı üstelik bunu 6 aylık süre için istiyoruz. Biliyorsunuz Türkiye gibi kapitalist ülkelerde sürekli gelişen hayat pahalılığı sözleşmede ne kadar ücret alınırsa alınsın zamanla eriyip gidiyor. Onun için bu uygulama şart oldu. 1989 ve 1990 da işçilerin temel hedefi bir yıllık sözleşmeydi, ücret ve sosyal temelde hedeflerdi. 1991-1992 ise işgüvencesi ve atılan arkadaşlarımızın tekrar alınmasına yönelik istemlerden oluştu. Ayrıca bu konu çerçevesinde eylemliliklerimiz de oldu. Ancak sonuç alamadık. Yaklaşık 40 gün grevde kaldık, ve bu süre sonunda anlaşma sağlandı. Başarıyla geçen grev sürecimizin sonunda fabrikamızda tekrar baskı ve tehditlerle karşılaştık. İşveren adeta grevin hıncını almak istiyordu. Otomasyona gitme ve taşeronluk gibi çeşitli yöntemler kullanılarak ''Tensikatlara'' girişildi.

Şimdi tüm bu gelişmelerin içinde yaşayan cam işçileri İş güvencesi, 35 saatlik iş haftası ve yaşanılabilir bir ücret yolunda yeni sözleşmeye hazırlanıyor.

Yaşasın Cam İşçileri!

TOPLU-İŞ SÖZLEŞMELERİ

Ahmet Koçak

Önümüzdeki günler toplu-iş sözleşmelerinin yoğun yaşanacağı bir dönem olacak.Şimdiden topluiş sözleşme taslakları hazırlanmaya başlandı bile.geçmiş dönemde (özellikle 90-92 toplu-iş sözleşmelerinin sonunda) birçok ders çıkarmış olan işçi sınıfı,bu döneme çok daha pür dikkat hazırlanacağa benzer.Görüştüğümüz birçok işçi arkadaş ve sendikacılar bu dönemin önemini ''işsizliğe karşı mücadelede'' somutluyor.Geçen iki yıl süresince yaşanan toplu tensikatlar ister-istemez bugün yaşamda gerçeğini dayatıyor.Ve işçi sınıfı bu perspektifle 92-94 sözleşme taslaklarına hazırlanıyor.

Biz İşçi Sağlığı Derneği(İSD) işsizliğide bir tür hastalık olarak görüyoruz.İşsizlik toplumun -özellikle işçi sınıfını- psikolojisinin bozumasında önemli bir etkendir.Bunu,çevremizdeki yıllarca işsiz kalan insanlara baktığımızda rahatlıkla görebiliriz.Yaşama küskünlük (içe kapanıklık),alkol bağımlılığı ve cinnet geçirme işsizliğin temelini oluşturduğu bir sonuç olarak karşımıza çıkıyor.

İşte bu nedenledirki toplu-iş sözleşmelerindeki işsizliğe karşı alınacak tavır çok önemlidir.Hatta bizce ,hazırlanacak taslaklardaki en önemli madde olacaktır.

İşsizliğe karşı mücadele toplumsal bunalıma -hastalıklara olduğu kadar demokrasi mücadelesine de önemli katkılar sağlayacaktır.Bu bağlamda karşımıza iki önemli nokta çıkmış bulunuyor: 1.Toplumsal bunalım ,2.Demokrasi mücadelesi.Her iki madde de birbirinden bağımsız değil.Toplumsal bunalımın kaynağı Kapitalist sistemdir.Temelde artı-değere,sömürüye dayanan bir sistemin bu sorunları çözmesi bir yana asıl yaratıcısıdır.O halde demokrasi mücadelesini yükseltmek ,sisteme karşı verilecek mücadeleden geçer.

Yılların deneyimine sahip işçi sınıfımızın örgütlü birlikteliği,bu zor koşulların üstesinden gelmeye yetecektir.Buna inancımız sonsuzdur.

TOPLUMSAL YAŞAMDA SENDİKALAR

Cahit Kara
Belediye-İş Sendikası
Genel Dısiplin Kurulu Başkanı

İnsanlık tarihi sınıf mücadeleleri tarihidir. İşte bu nedenle İnsanlar toplu yaşamaya başladıklarından bu yana çeşitli kurum ve kuruluşlarla, örgütlenmelerle yaşamlarını kolaylaştırmak, daha elverişli, daha iyi şartlar yaratmak uğraşı içinde oldular.

İşte sendikalar da yaşamın bu dayatması sonucu ortaya çıktılar.

Günümüzde, toplumsal yaşama yönveren kurum ve kuruluşlar demokrasinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Burada, işçi sınıfının örgütleri olarak sendikalar öncelikle yığınsallıklarıyla ön plana çıkmaktadırlar.

Ancak günümüzde sadece yığınsal olmak, geniş kitleleri kucaklıyor olmak, sendikaları toplumda olması gereken yerde olduğu sonucunu getirmiyor.

Neden?

Her sınıf ve katman, öncelikle oluşturdukları kurum ve kuruluşlarıyla, toplumsal yaşama kendileri için yön vermeye çaba sarfederler. Gücü olan bu mücadelede daha etkin konumlara gelir. Böncelikle toplumun doğal gelişmesini en iyi analiz edbilen ve bu doğrultuda etkinlik gösterenler güçlüdürler.

İşte tam burada görev kendiliğinden ortaya çıkıyor. Toplumsal yaşama bizler nasıl müdahale edebiliriz. Bu öncelikle, bu görev için örgütlenmekten geçiyor. Örgütlenmek, toplumsal yaşamı değiştirebilmek, ancak ve ancak mücadele ile yani mücadele yollarını ustalıkla bulup uygulamaktan geçer.

Sendikaların Rolü

Yukarıda da söyledik, işçi sendikaları toplumda en yığınsal kitle örgütleridir. İşçilerin ekonomik-demokratik mücadele örgütleridir.

Değişik siyasi görüşledeki insanları birarada toplamışlardır.

Ancak günümüzde, dünyada olduğu gibi ülkemizde de sendikalar sürekli kan kaybediyorlar. Bu kitleselliklerini toplumu değiştirmek yönünde kullanamıyorlar. Bunu sadece demokrasinin varlığı ya da yokluğu ile açıklamak mümkün değil. Çünkü demokrasi sorunu görece olarak halledilmiş ülkelerde de aynı sorunlar yaşanıyor. Ancak bizde, daha yakıcı daha tahrip edici boyutlar alıyor. Nedeni de ülkemizdeki sınıflar mücadelesinin daha keskin olmasındandır.

Bu da gösteriyor ki sadece kitlesellik yetmiyor. Bu kitleyi kontrol edebilmek, birarada tutabilmek, harekete geçirebilmek önemli.

Sendikalar bu konuda oldukça çok ve çeşitli görevlerle karşı karşıyalar. Sadece iyi bir toplu-iş sözleşmesi yapabilmek, artık sendika üyelerine yetmiyor. Sendikasızlaştırma projeleri ile çalışanlara daha yüksek ücretler verilebiliyor.

Sendikalar toplumsal yaşamın heralnında olmak zorundadırlar. Sendikalar; eğitim, sendikal basım-yayın, kültür, sanat, spor etkinlikleri hatta üyelerinin tatil, dinlenme ihtiyaçlarına cevap vermek gibi görevleri de üstlenmelidir. Günümüzde yakıcı bir sorun olarak ortaya çıkan ''çevre'' konusunda sendikalarımız aktif görevler almalıdırlar. Politik yaşamı belirleyen siyasi partilere yönelik çalışmalara aktif katılabilmelidirler. Ülkemizde siyasi parti-sendika-dernek ilişkilerini yasaklayan yasalara rağmen bu görevi yerine getirmenin yolları vardır.

Ama bütün bunlardan daha yakıcı olan; yeni işletmecilik yöntemleriyle süregelen sendikasızlaştırma, artık milyonlarla ifade edilen işsizler ordusu (Bunun karşısında sendikaların odaklaşması gereken 35 saatlik iş-haftası olgusu), yine insanca yaşam için ücret, geniş memur emekçilerinin işçi sendikalarında örgütlenmeleri. İşte bunlar sendikal hareketin gündemini oluşturmasını gereken acil taleplerdir.

Kısacası sendika üyesi bir işçi sendikasıyla bütünleşebilmelidir. Aynı zamanda sendikalar bunun koşullarını yaratmalıdır.

Belediye-İş Sendikası Ne Yapmalıdır?

Beldiye-İş Sendikası, yukarıda kısaca üzerinde durduğumuz genel görüşler doğrultusunda çalışmakla yükümlüdür. Bu çalışmayı elbetteki öncelikle Genel Merkez yönetim kurulu planlayıp, örgütleyip yürütecektir.

Burada önemli bir hatırlatma yapmak gerekiyor. Sendikalar bu görevleri elbetteki sadece seçilmiş yöneticileriyle yerine getiremezler. Konularında uzman kişi ve kuruluşlarla çalışmak zorundadırlar.Bilimsel ve teknik gelişmelerin tüm olanaklarını kullanma çabası içinde olmalıdırlar.Değişime ayak uyduramayan ayakta kalamaz, kalamıyorda.

Bu anlamda Belediye-İş Sendikası önüne böylesi bir çalışma modelini alarak, her alanda kurumsallaşarak, uzmanlaşarak çalışmalarını yürütmek zorundadır. Sendika uzmanlık büroları gerek çalışanlarıyla, gerekse araç-gereçleriyle, çalışma ortamıyla çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır. Sonuçta 172.000 üyeye hizmet götürecek olan bu bürolar sendikanın vitrinini oluşturacaktır. Sendika üyesine hizmeti sunacak, üye de sendikasına sahip çıkacak, toplumsal yaşamda sendikanın etkinliğini arttıracaktır. Bu karşılıklı etkileşimin doğal sonucu olacaktır.

İşkolunun özelliği nedeniyle Beldiye-İş üyeleri tüm Türkiye' de halkla karşı karşıya, halka hizmet veren işçilerdir. Sendika bu yüzden de toplumda di- ▶

ğer sendikalardan daha farklı bir konuma sahiptir Bu konumu Belediye-İş'i toplumsal yaşamda ön plana çıkarmaktadır.

Bu konumu Belediye-İş'e daha sorumlu daha güç görevleride yüklemektedir Örneğin bir otomobil fabrikasında yapılacak bir grev sadece otomobil alacakları etkilerken, Belediye-İş'in yapacağı grev İstanbul'da 10 milyon insanı etkilyebilecektir.

Sonuç olarak, işçiler sendikalarına sahip çıkmalıdır, sendikalar da, Türkiye gibi emek-sermaye çelişkisinin çok keskin yaşandığı bir ülkede üstlendikleri görevin bilincinde olmalı ve "Hakkını" vermelidirler. Çünkü, Türkiye işçı sınıfının, sınıf çıkarları doğrultusunda çalışan bir "sendikal öncülükle" alamayacağı yaşamsal hak yoktur. İşçi sınıfımız bu dinamiği yakalamıştır.

BELEDİYE-İŞ TOPLUSÖZLEŞMESİ

Metin Yazıcı
Belediye-İş Sendikası
Genel Sekreteri

Dört büyük kent İSTANBUL, ANKARA, İZMİR ve ADANA'da toplam 65.000'e yakın, üyemizin toplusözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanmasını müteakiben resmi arabulucu aşamasında da bir anlaşma temini mümkün olamayınca, grev prosedürünün içine girmiş bulunduk. Bu noktaya nasıl gelındiğini sağlıklı tespit edebilmek için bir dönem önceye kadar inmek gerekir.

Sendikamızın 1990 yılında başta İstanbul olmak üzere diğer büyükşehir belediyelerinde de imzalamış olduğu toplu sözleşmeler o günün koşullarında Türk çalışma hayatında birçığır açmış; 1980'li yıllardan o güne değin reel olarak devamlı geriye giden işçi ücretlerimizde ilk defa erozyon durdurularak reel iyileşmeler sağlanmıştı.

Özellikle 24 Ocak kararlarıyla başlayan ve ANAP iktidarıyla bütünleşen ÖZAL EKONOMİSİ'nin işçilik maliyetlerini düşük tutarak sağlanan üretim artışına dayalı ihracat patlamasını önplana çıkartan politik tercihli uygulamaları, ogüne dek geçen 10 yıllk periyot da ülkemiz işçi sınıfının, ücretlerini kademeli olarak düşürmüş ve sermaye sınıfına artan ölçekli avantajlar sağlamıştı. Üstelik 1983 yasalarıyla getirilen sendikal hak ve özgürlüklerdeki kısıtlayıcı antidemokratik hükümler o tür engellerin aşılmasını da oldukça zorlaştırıyordu.

İşte 1990 yılında imzaladığımız toplusözleşmeler bu yüzden önemliydi.

Sendikamız Belediye-İş o dönemde imzaladığı başta İstanbul olmak üzere tüm sözleşmelerde ülkemizde ilk defa 24 Ocak kararlarını delme başarısını göstermişti. Ama birde madalyonun öteki yüzü vardı. Kendisini aydın sanan kimi kesim, açıkça sermaye sınıfının oyununa gelerek bir bardak suda fırtınalar koparmaya çalıştılar.

"Çöpçü maaşı, Profesör maaşı" karşılaştırmalarına başlandı.

Üniversitelerimiz ve basınımızın bir kesimi de bu oyuna alet oldu.

2 yıl boyunca, çöpçü maaşı dillerde dolaşır oldu.Kutsal bir görev gören "Belediye Emekçileri" kasıtlı bir provakasyonun başarılı bir sonucuyla kamuoyunda devamlı hakir göründü ve dışlandı. Bu durumu en iyi kullanan kesim ise günümüzde İŞVEREN BELEDİYELER oldu.

Geçmişte imzalanan toplu sözleşmelerimizin toplumsal başarısında söz sahibi olan ve bunu her fırsatta kendilerine bir övünç kaynağı ede, İŞVEREN BELEDİYELER; bu gün ise "Çöpçü" lerin kamuoyunda yaratılan yukarıdaki olumsuz antipatilerini, adeta 23 yıldır südürdükleri olumsuz yöneticiliklerini örtme de kullanmaya başladılar.

Aciz yöntemlerinin getirdiği yüksek faturalar işçimize kesilmeye başlandı.

Halkımızın gözünde biten kredileri, işçilerimizin sırtına basarak yeniden kazanma yolunu seçtiler.

Toplu sözleşme görüşmeleri arifesinde, 1991 yılının ikinci yarısında ÖZELLEŞTİRMELER başladı

Yerelseçimler öncesi kendilerine finans kaynağı olanlara borçlar, "İHALELERLE" ödendi.

Belediye yatırımları "POLİTİK YATIRIM"lara dönüştü.

Asli ve sürekli Belediye hizmetleri "TAŞERON"lara verildi.İşten çıkarmalar ve "TENSİKAT" başladı.

"SOSYAL DEMOKRAT" belediye başkanları "İŞ GÜVENCESİNİ" yokederek, "SENDİKASIZLAŞTIRMA"yı bir "POLİTİKA" olarak benimsedi ve uyguladı.

17 Şubat 1992 günü müzakerelerine başladığımız İstanbul toplu iş görüşmelerinin ilk gününden itibaren, işçilerimizin verimsiz olduğu imajı vurgulandı. Oysa, işyerlerini yöneten ve işçileri çalıştıranların, "kendileri" olduğun bilincinde olmaları gerekirdi.

Politik vaadlerle şişirilen işyerlerinde oturan işçilerin yaratılmasında, sendikamızın ne tür katkısı olabilirdi ki ?

Üstelik "yönetime katılma" taleplerimizin devamlı reddedildiği bir ortamda.

Tüm bu olumsuzluklarla başlayan toplu-iş sözleşmesi görüşmelerimiz 60. günün sonunda, toplam 75 maddeden oluşan teklif tasarımızın 17. maddesinde uyuşmazlıkla sonuçlandı.Yasal prosedür gereği uyuşmazlık konuları resmi arabuluculara intikal etti. Resmi arabulucu arkadaşların engin gayretleride, işverenin sorumsuz ▶

ve gayri ciddi yaklaşımlarıyla bir sonuç vermedi.

Sendikamız yasal süreç içinde 02.07.1992 İstanbul büyükşehir ve ilçe belediyelerinde "GREV KARARI" aldı.

İşçilerimiz ilki 28 Mayıs' da üç sefer tam katılımla toplu halde viziteye çıkarak,işverenlere karşı "üretimden gelen güçlerini" gösterdiler.

Bu güç yasal süreç içersinde uygulanacak grevimizin ne denli başarılı olacağı ve greve hazırlığımız konusunda tüm kamuoyuna gerekli mesajı da vermiştir.

"İşçiyiz Haklıyız Kazanacağız" sloganı ülkemiz genelinde tüm belediyelerde haklarımızı alana dek, adeta bir şarkı olacaktır.

Kazanılmış haklarımızı geri götürmeye hiç niyetimiz yok.

Hele hele "4 kişilik bir ailenin asgari geçim düzeyini"nin altına inmeye hiç niyetimiz yok.

Türkiye genelinde bir "İŞVEREN SENDİKASI" mantığıyla hareket eden işverenlerin oluşturduğu "ÜCRET KARTELİ" ve bu kartelin planlı-sistemli "DAYATMACI" tavırları karşısında belediye işçisi eninde sonunda layık olduğu toplu sözleşmesini imzalayacaktır.

Buna örgüt olarak inanmaktayız.

Tabanımızın inancı, örgütümüzün ve sendikamızın inancıdır.

TOPLU SÖZLEŞMELERDE İŞ GÜVENCESİ SAĞLANABİLİR Mİ ?

Osman Takmaz

Toplu sözleşmelerde iş güvencesi sağlanması yüzde yüz mümkün değildir. İş güvencesi toplumsal boyutta bir olaydır ortada 13. ve 17. maddeler Demokles'in kılıcı gibi dururken, sözleşmelerde bu olumsuz yasalara rağmen iş güvencesi sağlamak ya da sağlandığını söylemek kendimizi kandırmaktır.

Genel bir mücadele verilmesi gereken 13. ve 17. maddelerin kaldırılması yönünde olmalıdır. Sendikaların demokratik kitle örgütlerinin bu yasaların kaldırılması yönünde toplumsal muhalefeti harekete geçirmek zorunluluğu vardır. Yoksa ne grup sözleşmelerinde ne de münferit sözleşmelerde bu yasaları kaldırmak mümkün değildir. Ülkemizde sayıları tam olarak bilinmemekle birlikte 6 milyon civarında işsizin olduğu bir gerçektir. Asgari ücret bir kişinin bile geçinmesi mükün olmayan bir rezalet ücretidir.

Öyleyse ne yapmalı? Varolan gerçekleri bugünden yarına hemen değiştirmemiz mümkün görünmüyor. Sözleşmedeki demokratik maddeleri bu gerçeklerin üzerine inşa etmek zorunluluğu vardır. Mevcut yasaların üzerinde sözleşmelere madde koyamama durumumuzda vardır. Bu nedenle sadece ve sadece kısmen caydırıcılığı olabileceğini düşündüğümüz idari maddeler koymalıyız. Nedir bunlar: birincisi işe giriş ücrete yani asgari ücrettir. İkincisi ihbar tazminatlarını arttırmalıyız. Bunlarda başta söylediğim gibi kesin çözüm değil sadece kısmen caydırıcı olur diye düşünüyorum.

FABRİKALARDA BİZ



DUYURU

TÜRKÜLERİMİZDEN KORKUYORLAR! İŞÇİ KOROSU, İŞÇİ TİYATROSU İÇİN İLK ADIM... HEMEN!

İşçi Sağlığı Derneği Genel Merkezi'nde, Kültür-Sanat çalışmaları bu yıl daha da ağırlık kazanıyor.

Amatör bir ruhla yapılan çalışmalar, işçi-memur, öğrenci tüm halkımıza açık.

Dünyanın ve ülkemizin girmiş olduğu genel bunalım, toplumun tüm kesimlerini etkilemiş, özellikle işçi sınıfımıza her alanda -ekonomik, sosyal, toplumsal- darbe indirmiştir.

Öyle ki işçi arkadaşlar çalışan-çalışmayan tüm kesim bir lokma, bir ekmekten başka birşey düşünemez olup, yaşamsal kaygılar gittikçe artmaktadır. Bu da beraberinde korku, depresyon, güvensizlik, isteksizlik vs. gibi birçok psikolojik sorunları getiriyor. Sınıfın örgütlenip, gelişmesinde bu faktörler çok olumsuz rol oynamaktadır.

Ekmek, hava, su kadar insanın sanatsal, kültürel etkinliklere de ihtiyacı vardır.

Öyleyse üzerimize atılan bu ölü toprağı atmak için gelin hep birlikte, hep bir ağızdan türküler söyleyip, halaylar çekip, sesimizi, gücümüzü haykıralım.

Çalışmalarımız

1. İşçi Korosu
2. İşçi Tiyatrosu
3. Saz Kursu
4. Fotoğrafçılık vs. gibi etkinliklerle başlayıp, ilerde potansiyele göre daha da genişletilecektir.

BİLGİ ve İRTİBAT İÇİN

İŞÇİ SAĞLIĞI DERNEĞİ GENEL MERKEZİ

Beyoğlu Cad. Sakızağacı Sok. No.20/1

Taksim-istanbul

☎ 243 06 49



TANSAŞ DİRENİŞİ ÜZERİNE

Hasan Kaya
Belediye-İş TANSAŞ Yönetim Kurulu Üyesi

Tansaş yönetiminin emek düşmanı saldırılarına karşı Tansaş işçileri uzun bir zamandır eylemliliklerini sürdürüyorlar.

Demokratik bir hakkı kullanmak için, işçilik onurlarını çiğnetmemek için bütün zorluklara karşın özverili bir mücadeleyi yürüten Tansaş işçilerinin bu şanlı eylemi, eylemliliği boyunca bölgemizdeki işçi hareketinin ilgi odağı oldu.

Önce Tansaş gerçeğinin daha iyi anlaşılabilmesi için olaylarınh gelişimini kısaca anlatmak gerekiyor. Bir dönem toplu sözleşme yapılan Tansaş'ta sözleşmenin bitimine yakın aylarda Tansaş yönetimi yetkiye ve iş koluna itiraz etti, işverence yasalardan doğan bir hakkın kullanılması gibi görünen itraz işçilerin demokratik ve anayasal haklarınagözü dönmüş saldırılarınında başlangıcını oluşturdu. Daha sonra sendika yönetiminin işçi sınıfının genel kapsamı içinde değerlendirdiği şef konumundaki sendika üyelerinin istifasına yönelik baskılar yapıldı ve istifa ettirildi. Bütün bunlar yapılırken işçi çıkışlarıda hızlandırıldı. 1 Ocak 1992'den bugune kadar 250 dolayında işçinin çıkışı yapıldı. Hemn ardından istifalar genelleştirilmeye başlandı. Bu gelişmeler üzerine sendika yönetimi ve ilerici işçiler atağa geçerek istifaları durdurdular.İstifa yönünde açık santaj ve tehditleri sürdüren Tansaş yöneticileri kanıtlarıyla birlikte Cumhuriyet savcılıklarına bildirildi, sendika yönetimi bu bildirimlerin burjuva hukukunun yanlı ve çifte standardı nedeniyle hukuki bir sonuç alınamayacağını biliyordu, ama bununla birlikte o anda diğer etkinliklerle birleştirilerek işverenin geriletilmesi sağlandı. 2 Mayıs'ta 100 işçinin çıkışı ile yaygın bir taşeronlaştırma biçimindeki yeni işletmecilik yöntemlerinin uygulamaya konmasına karşı işçiler tepkilerini viziteye çıkarak gösterdiler. İşverenin buna yanıtı ise 51 işçiyi 17. maddeden iş aktini fesh ederek atmak oldu. Burada yasal bir hak olan viziteye çıkışı bahane ederek işçileri demokrasi ve sendikal haklara tahammülsüzlüğün açık bir göstergesiydi.

Bu olaylarla birlikte atılan işçiler aktif eyleme geçerek dönüşümlü olarak açlık grevini başlattı. Açlık grevinin başlaması grevin temel bir eylem biçimi değil, daha aktif eylemlere kendimizi hazırlamak, dışımızdaki desteğin sürekliliğini sağlamak amacıyla başlatıldığını burada hemen belirtmek gerekir. Kamuoyunun hemen ilgisini çeken bu eylemler mağaza önlerine taşınarak Tansaş yönetiminin tutumu sergilendi. Mağaza önlerinden sonra insan hakları parkına taşınan bu eylemler Tansaş işçileri ile bir günlük DAYANIŞMA GÜNÜ ilan edilerek yaklaşık 500 kişinin katılımı ile görkemli bir şölene dönüştürüldü. Ardından da Tansaş işçileri ile dayanışma gecesi düzenleyerek mücadelemiz taçlandırıldı.

Tansaş işçilerinin eylemliliklerinden çıkarılacak çok önemli dersler .vardır. En başta bir mücadelenin başarıya ulaşması için birleşik bir güç oluşturmanın canalıcı önemini gösterdi. Kapitalizmin ulaştığı düzey açısından tekil mücadelelerin başarıya ulaşma şansının zayıf bir olasılık olduğunu gözler önüne serdi. Bir başka deyişle birlikte davranma tavrı ve alışkanlığının olmadığı koşullarda somut kazanımlar elde etmenin çokzor olduğunu gösterdi. Diğer konuda, eylemlilik boyunca bazı aksaklıkları gerekçe gösterer-ek sendikal yapılara yoğun saldırıda bulunmak yalnızca Burjuvaziye, istemedende olsa destek vermek sonucunu doğurmaktadır. Sınıf savaşımını yalnızca yüz metrelik bir yarış olarak gören küçük burjuva solları böylesi bir tutumu sürdüregelmişlerdir. Böylelerinin yapabildiği tek eylemlilikleri işçi sınıfının örgütlerine sürekli karşı olmak olmuştur. İzmir Belediyesi'nin ve Beldiye'ye bağlı olduğu şirketleri sendikasızlaştırar-ak işçi sınıfımıza karşı sendika düşmanı icraatlarını sürdürenlere karşı en geniş birlikteliği kurarak işçi sınıfına yaraşır bir disiplin içinde mücadele etmek önemli kazanımları beraberinde getirecektir. Bunun gerçekleşebilmesi için tüccar mantığı içindeki çıkarcı yaklaşımları bir yana bırakarak sözde değil ama gerçektende sınıfın çıkarları doğrultusunda bir tavrın içine girerek başarıya giden yolu açabiliriz

Bugün gelinen noktada Tansaş direnişi farklı biçimler alarak sendikal bütünlük içinde hareket edilerek yürütülmeye çalşılacaktır. Belediye-İş Sendikası'na karşı, örgütlü işçilere karşı girişilen bu saldırılar bu günedek yanıtsız kalmadı, kalmayacatır da. Uşte bu kararlılık doğrutusunda örgütümüzün disiplini içinde onun•birliğini gözeten bir temelde "kavgayı" yükseltmek için "HAYDİ DAYANIŞMAYA" diyoruz.

SİYASİ İKTİDARI UYARIYORUZ

Başkabakan Süleyman Demirel (DYP), Başbakan yardımcısı Erdal İnönü (SHP), sağlık bakanı Yıldırım Aktuna (DYP), çalışma ve sosyal güvenlik bakanı Mehmet Moğultay (SHP), ve tüm bakanlar kuruluna;

İşçi Sağlığı Derneği Genel Merkezi, özelde İSD üyesi işçilerin, genelde tüm işçi sınıfının işçi sağlığı, iş güvenliği, sosyal güvenlik ve genel sorunlarının her geçen daha da kötüleştiğini derin bir üzüntü, endişe ve öfkeyle hükümetinize bildirme, çözümü için kökten önlemler almanızı talep etme kararı almıştır.

İşçi sınıfının beslenme, barınma olanaklarının sınırlanması ve işçi sınıfının çoğunluğunun fiziksel açlık ve yoksullaşma sürecinde yaşadığı bilgileriniz içinde olmalıdır.

Aktif çalışan nüfusun beş altı milyonu aşan bölümü (yaklaşık %25'i) Anayasa'yla devletin yüklendiği çalışma hakkından yoksundur.

Bu olumsuz koşullarda yaşayan işçı sınıfının yalnızca 1/6'sının (3 400 000) SSK kapsamında bulunmasına, Avrupa ve dünyadaki en yüksek meslek kazalarına, meslek hastalıklarına işçi kıyımlarının sürekli yaşanmasına rastlantı diyebilir miyiz?...

Derneğimiz, Demirel-İnönü hükümetinin işçi sınıfına dönük çalışmalarını izlemeyi sürdürürken, ilk aşamada şu acil taleplerimizin hükümete dayatılmasına karar vermiştir.

İstemlerimiz:

1. Çalışma süresi: Haftalık çalışma süresi 35 saate indirilmelidir. Gece vardiyası uygulaması kaldırılmalıdır. Bu uygulamanın gerekli olduğu durumlarda ise gece çalışacak işçilerin tüm sağlık önlemleri alınmalıdır. (7 saatlik işgünü, teknolojinin ağırlıkla kullanıldığı işletmelerde ise 30 saate indirilmelidir.)

2. Asgari ücret: Her yıl yeniden saptanmalıdır. Gerçekci istem ''insanca yaşam ücreti''dir.

Asgari ücret: a) Niteliksiz iş gücünün değerini yansıtmalıdır. b) İki çocuklu bir ailenin fiziksel, toplumsal ve kültürel tüm gereksinmelerini karşılamalıdır. c) Net saptanmalıdır. d) Tüm ücret belirlemelerinde ortak taban alınmalıdır. e) Tarım-endüstri ve 16 yaşından küçükler-büyükler ayrımı kaldırılmalı,uygulama genel olmalıdır. f) Asgari Ücret Tesbit Komisyonu'nda işçilerin, işveren ve iktidar temsilcilerinin toplamına eşit söz hakkı ve oyu olmalıdır.

3. Sosyal Sigortalar Kurumu: SSK kadroları hekim, diş hekimi ve personeli ile bir an önce doldurulmalıdır. SSK modern ve yaygın bir işleyişe kavuşturulmalıdır. Güncel ~~olarak~~ yetersiz sunulan sağlık, ağız ve diş sağlığı hizmetleri vakit geçirilmeden savsaklanmadan acilen doldurulmalıdır.

12 Eylül sonrasında hızlı bir ivme kazanan ''SSK sağlık kurumlarının özelleştirilmesi, döner sermayeli işletmelere döndürülerek işçilerin elinden yavaş yavaş çıkarılması '' girişimleri durdurulmalıdır.

Sağlık işkolunda grev yasağı kaldırılmalıdır. SSK emekçilerinin memurlaştırılmalarına ve sözleşmeli personel konumuna getirilmelerine, sendikasızlaştırılmaları girişimlerine son verilmeli, sözleşmeli ve memur statüsündeki SSK emekçilerinin, işçilerin kazanılmış hakları yitirilmeden işçi statüsüne geçirilerek sendikalı olmaları sağlanmalıdır.

SSK primleri peşin alındığına göre, sağlık hizmetleri ve diğer hizmetleri de gerektiği anda peşin olarak yerine getirilmelidir.

SSK seçilmiş işçi temsilcilerinin ve kurum çalışanlarının denetimine ve yönetimine bırakılmalıdır.

İşçi sağlığı-iş güvenliği ve sosyal güvenlikle ilgili maddelerin ve yeni sosyal hakların, her işkolunun ve işyerinin özel durumlarının tesbit edilmesiyle - ücret konusunda olduğu gibi ayrıntılandırılarak - uygulamaya konulması gerekir. Kimse işçi sınıfından işveren çıkarına yaşamından taviz vermesini istemek hakkına sahip değildir. Sosyal güvenlik, işçi sağlığı-iş güvenliği ile ilgili maddeler açık ve net olarak saptanıp yasayla belirtilmelidir. Denetimi sendikalarla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlık tarafından yürütülmelidir.

4. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulları: Her işletmede İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Kurulları'nın kurulmasını ve işlemesini belirleyen yasalar ve tüzükler, işverenlere ağır maddi tazminat ve hapis cezası getiren yaptırımlar içermelidir. Yedi kişiden oluşan bu kurumlarda çoğunluk işçilerden olmaladır. İşçi Sağlığı-İş Güvenliği kurullarıyla ilgili tüzük işverenin yapması gereken işler ve yükümlülükler açıkca belirtilmeli, bunlar sendikalar ve devlet bürokrasisi tarafından düzenli olarak denetlenmelidir. İşyeri hekimlerinin mesleki bilimsel denetimi meslek odaları tarafından yapılmalıdır.

5. İş güvencesi ve işsizlik: Yasalar ve toplu sözleşmeler iş güvencesini sağlamaya yetmemektedir. Çalışma hakkının sağlanmasının ve toplu sözleşme kazanımlarının yaşama geç- ▶



mesi için hak grevi yasallaşmalıdır.

İşten çıkarılan işçilerin yoksulluğun en ileri aşamasını yaşamaması, tüm sağlık ve tedavi olanaklarını yitirmemesi için, bütün kesinti ve gelirleri işçilerden değil işverenden sağlanacak bir işsizlik sigortası kurulmalı ve bu sigorta kapsamında işsizlere kişinin insanca yaşamasını sağlayabilmesi için gerekli asgari ücret iki yıldan az olmamak üzere ödenmelidir.

Yeni teknolojilerin kullanılmasıyla birlikte emek üretkenliğin artması göz önüne alınarak, bunun nesnel olarak işsizliğe, iş güvencesinin kaybolmasına yol açmaması ancak çalışma saatlerinin ve işgününün kısaltılması ile mümkündür.

6. Kadın İşçiler: Ev hizmetlerinde ve kadınları ve eş işçisi kadınlar, sağlık sigortası ve sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanmalıdırlar.

Bütün işyerlerinde (Kadın-erkek ayrımı olmaksızın) kreş kurulmalıdır. Emziren analara 3 saati geçmeyen aralıklarla yarım saatin altına düşmeyen süt izni tanınmalıdır. Böyle anaların işgünleri 6 saate düşürülmelidir.

Kadın işçilere kazançlarından kaybetmemek, bedelsiz ilaç ve tıbbi yardım almak koşuluyla doğumdan önce ve sonra yeterli süre ücretli izin verilmelidir. Bu sürenin alt sınırı 8 haftadır.

7. Çocuk işçiler: Çocukların çalıştırılması, 12 yaşından başlayarak yaşa göre günde 2-6 saat arasında sınırlandırılmalı, eğitimle işin eşgüdümü sağlanmalı ve çocuk sağlığına zararlı işkollarında tümden yasaklanmalıdır. Çocuk işçiler tüm sendikal haklardan yararlanmalıdır. 12 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaklanmalıdır.

8. Kıdem tazminatı: Kıdem tazminatı ücrete katılıp, işçiye peyderpey ödenmelidir. Kıdem işyerine değil işe bağlanmalıdır. Kıdem tazminatı işsizlik sigortası değildir, ve öyle sayılmamalıdır.

9. İşçi sağlığı-iş güvenliği: Her işyerinde işyeri hekimi olmaladır.Tüm işyerlerinde işçiler işverenin yasal mali sorumluluğu altında her altı ayda bir sağlık denetiminden geçirilmelidir. İşveren üretimde zararlı maddelerle ilgili tüm önlemleri almalıdır.İşveren sağlığa zararlı maddelerle üretim süreci sırasında ve sonrasında açığa çıkan tehlikeler, tehditler ve zehirli riskli maddeler hakkında işçilere önceden bilgi verilmelidir. Bu tür üretimin yapıldığı işyerlerinde zaman zaman meslek hastalıklarının tanısını koymak üzere dönemsel sağlık denetimi yapılmalıdır.

10. Zorunlu tasarruf: Zorunlu tasarruf kaldırılmalı, yapılan kesintiler faizleriyle birlikte hemen geri ödenmelidir.

11. Meslek hastalıkları hastanesi: Meslek hastalıklarından korunma,iyileştirme çalışmaları yapılmak üzere, Türkiye'nin tek meslek hastalıkları hastanesi olan Süreyyapaşa'daki hastane, Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesi'nin enkazı üzerine kurulmuştur. Bütün eksikliklerinin giderilerek biran önce bilimsel bir işleyişe kavuşturulması, yeterli donatım ve kadroyla güçlendirilmesi işçi sınıfının ortak talebidir.

Ayrıca Ankara, İzmir, Adana, Bursa, Zonguldak'da bölgesel meslek hastalıkları hastaneleri ve meslek hastalıkları enstitüleri en kısa zamanda açılmalıdır.

İSD GENEL MERKEZİ
YÖNETİM KURULU

YİĞİT BELEDİYE İŞÇİLERİNİ DESTEKLEYİN, ONLARIN KAVGASINA OMUZ VERİN!

"Demokrasi, insan hakları, sosyal adalet" gibi çeşitli vaadler ve demagojilerle iktidara gelen DYP-SHP hükümeti kısa zamanda işçiyi ve halkımızı ısıran dişini gösterdi. Önce "İş güvenliği yasa tasarısı" adı altında işçiyi yeni bir temelde kıskaca alan bir yasa tasarısı ortaya attı. Bunu önce "Demokrasi yolunda adım", "İlerleme" diye pazarladı. Sermayedarlar cephesinde böyle bir uyduruk yasaya bile sert örgütlü tepki gelince hasıraltı ettiler.

Ardından kamu sözleşmelerinde ve memur zamlarında işçi-emekçi düşmanı yüzlerini gösterdiler. Sözde işçi-emekçi yanlısı bu hükümet "memur" ücretlerine ANAP hükümetinin kabul ettiği zamların bile gerisinde zam yaparak bir kez daha meymenetsizliğini gösterdi. Ama, hakları 12 yıldır gasp edilmiş olan memur emekçi örgütleri ülke çapında yaygın eylemlilikler ve sendikal hak istemleriyle bu hükümetin kafasına balyoz gibi indi.

İşçi ve emekçilere kaynak aktarımında bu kadar cimri olan hükümet bir yandanda devleşme yönünde olan kapitalistlerin (Çağlar gibi) ve her boydan yüksek belediye ve devlet kadrolarına arpalık dağıtma işini hararetle üstlenmiş. Çağlar olayı patlak verdiğinde de utanmadan olayın üstünü örtme yoluna gitti. Yaptıkları, pisliğin üzerini örteme çabasıdır. Ama o kadar pislik içindeler ki, bunda bile becerikli olamıyorlar.

Belediye-İş Sözleşmeleri

"Dünya çapında yaşanan gericiliğin ekonomik krizin etkileri hızla yayılıyor. Sosyalist sistemin çöküşüyle birlikte egemen olan genel siyasi gericiliği, yeni teknolojilerin, yeni işletmecilik yöntemlerinin uygulamaya sokulması eşlik ediyor.

Burjuvazinin işçi sınıfına saldırısını mahmuzunu yığınsal işten çıkartmalar ve işli işçilerin yeni işletmecilik yöntemleriyle sendikasızlaştırılmasıdır".

Uzun yıllardır bir çok işkolunda bu senaryo oynandı. Sendikal gelişmenin ve işçi hareketinin belini kırmak için işyerini bölüm bölüm taşerona, müteahhide verme işi yaygın bir yöntem olarak kullanılıyor. Ardından aynı oyun kamu işyerlerine özellikle belediyelere sıçradı. SHP'li belediyeler bu furyanın öncülüğünü yaptı, yapıyor. İzmir Büyük Şehir Belediye Başkanı Yüksel Çakmur'un yaptıkları hala akıllarda, hala gündemdedir. Şimdi aynı oyun Kartal Belediyesinde de oynanıyor. Belediye başkanları, o pelteleşmiş sosyal demokrasileriyle akıllarınca belediye işçilerinin başına çorap örüyorlar. Mücadele sürüyor. Hevesleri kursaklarında kalacak.

Ülkede ve özelde belediyelerde bu süreçte sözleşme noktasına gelindi. Belediye-İş Sendikası özellikle iki noktayı haklı olarak bayraklaştırdı. Kavgamız "İş güvenliği için ve taşeronlaştırmayadır" denildi. Yeni Belediye- İş sendikası işsizliğe proleter çözüm önerisi olan 35 saatlik iş haftası istemini gündeme soktu. Milyonlarca işsizin olduğu bu ülkede bu öneri son derece haklıdır.

Sosyal adaletse, sosyal adalet, insan hakkı ise, insan hakkı, bu sözleşmedeki uyuşmazlık durumu çözümlenmeli, belediye işçilerinin istemleri karşılanmlıdır ama ne gezer, hükümetin "İnsani" sloganları ancak Koçların, Sabancıların, Çağlarların vb. çıkarları söz konusu olduğunda geçerlidir. İşçi hakladı söz konusu olduğunda yan çizerler. İşçıde bunun kendisine düşmanlık olduğunu bildiği için greve gider. Sözleşmeler bu nedenle tıkanmaktadır ve 30 temmuzda greve bunun için çıkılıyor. Belediye işçileri hodri meydan diyorlar, görelim bakalım.

Burjuvazi ve onun her boydan temsilcileri Belediye işçilerine kin kusuyor. Onların haklı ekonomik istemleri burjuvaziyi çileden çıkarıyor. Oysa belediye işçilerinin istediği, yine bir kamu kuruluşu olan Devlet İstatistik Entitüsü'nün iki çocuklu bir aile için hesapladığı asgari geçim standardı olan net 4.5 milyon civarında. Son derece mütevazi rakamlardan konuşuyoruz. Bu rakam, işçilerin ve ailelerinin ölmeden yaşamlarını sürdürebilmeleri ve ertesi gün işbaşı yapabilmeleri için gerekli ASGARİ rakamdır. Bu istemin "Aşırı" olmak ne söz, İNSANCA YAŞAM İÇİN AZ OLDUĞU AÇIKTIR.

Azılı gericisinden, sosyal de-

mokratına, liberaline kadar hiçbir burjuva hükümet halkımızın derdine derman olamaz. Bu düzende biz işçilere, emekçilere düşen hep yksulluk ve sefalet ve işsizliktir. İşte belediye işçilerinin yükselttiği ses, kapitalizmin bu sözde ''Kaderine'' karşı gür ''HAYIR!'' sesidir. Onların, yalnız kendileri için değil tüm emekçi halk için yükselttikleri bu kavgaya her alandan destek vermemiz, dayanışmamızı göstermemiz gerekiyor.

Unutmayalım. Belediye-İş sözleşmeleri, fiili olarak asgari ücreti belirliyor. Emekçi halkımızın ve işçi sınıfının üzerine serpilmeye çalışılan ölü toprağını silkeleyip savurmada önemli bir adımdır. Ülkemizde sendikal hareketin başına örülmeye çalışılan parçalayacak bir hamledir. DYP-SHP hükümetinin sahtekarlığını, işçi ve halk düşmanı yüzünü ve elindeki kanı ortaya sermektir. ayrıca belediye iş, Osmanlı oyunlarını, ''yeni DİSK'' yutturmacasına karşı, işçi sınıfının devrimci geleneklerinin Türk-İş'e taşındığını, birliğin sağlanmış olduğunu bir kez daha kanıtlıyor.

İşçiler, Emekçiler!

Belediye işçilerini tüm halk için yükselttıkleri haklı kavgalarında destekliyelim. Onların zaferi tüm yoksulların, işsizlerin, tüm Türkiye İşçı Sınıfının zaferi olacaktıı

15 gün hapiste kaldıktan sonra bırakılan Belediye-İş Kartal Şube Başkanı Hüseyin Acer'e ve şu anda içeride olan işçilere sahip çıkalım.

Çeşitli yollardan ona, arkadaşlarına, açlık grevindeki işçilere militan dayanışmamızı gösterelim.

Yiğit Belediye İşçileri!

Sendikanıza dört elle sarılın. Sendikal birliğe yönelık tüm provakasyonlara karşı safları sıklaştırın.

Yaşasın Belediye İşçileri'nin insanca yaşam mücadelesi!

Yaşasın 35 saatlik iş haftası ve iş güvenliği kavgası!

Haydi, Belediye İşçileri'yle aktif, yığınsal dayanışmayı yükseltelim!

İşçi Sağlığı Derneği Genel Merkezi

BASIN AÇIKLAMASI

İ. S. D. ADANA ŞUBESİ

Değerli üye ve basın mensubu arkadaşlar...

İşçi Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Derneği Adana Şubesi'ni 9.6.1992 tarihi itibariyle kurmuş bulunuyoruz.

İSD, İşçi sınıfımızın Demokratik Kitle Örgütlerinden biridir.

Türkiye işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşullarını yükseltmek ve iyileştirmek uğruna yürüttüğü Sınıfsal-Sendikal-Demokratik mücadele organları arsında yeralır.

Derneğimiz; sigortalı-sigortasız, sendikalı-sendikasız ayırımı yapmadan tüm işçileri çalışma ve yaşam koşullarını kapsayan çalışmave eylem planı uygular. Tüm sınıfın çıkarlarını savunur. İşçilere, işçi örgütlerine, sendikalara saygı ve eşitlik ilkeleri ile yaklaşır.

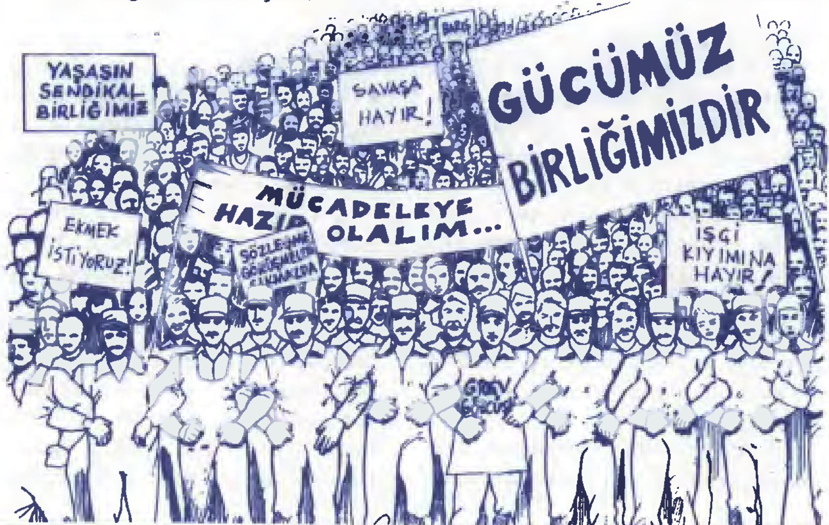
Derneğimiz; ileri işçilerin ve işçi sınıfı aydınlarının ortak girişkenliğini simgeler ve işçi sınıfının bağımsız sınıf çıkarlarını titizlikle savunmaya özen gösterir. İşçiler aydınlansın aydınlar işçilerle kaynaşsın diyoruz.

Derneğimizin amaçları; bilimsel araştırmalar yapmak, işyeri temsilcilerinden işçi arkadaşlarımıza sertifikalı eğitim çalışmaları gerçekleştirmek, panel sempozyum, sağlık taraması, çalışma koşullarının araştırılması, yayın çalışması yapmak, işçi sağlığı konusunu Türkiye kamuoyuna özellikle sendikalara, meslek örgütlerine ve demokratik kitle örgütlerine ulaştırarak bu gündemde daha duyarlı olmalarını sağlamaktır.

Derneğimizin Geçici Yönetim Kurulu

1- Dr. Cabbar İyidiker (Başkan)
2- İşçi H. Mehmet Uz (Sekreter)
3- Av. Hüseyin Yücetaş (Mali Sekreter)
4- Dr. Adnan Akciğer (Üye)
5- İşçi Yaşar Şahin (Üye)
6- İşçi Ünal Akbulut (Üye)

ADRES : Akıncılar Mah.
Kozanyolu, No: 333
Yüreğir-ADANA
Tel:. 21 98 63



İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞGÜVENLİĞİ SORUNUNA GENEL YAKLAŞIM

LASPETKİM-İŞ İSTANBUL

Her yıl ülkemizde meydana gelen iş kazalarından yüzlerce işçinin hayatını kaybetmesi ve yaralanması işyerlerindeki çalışma koşullarının insan sağlığı açısından yeterli bir düzeye gelmediğini göstermektedir.

Ülkemizdeki iş kazaları ile ilgili SSK verilerine göre, dünyada maden, tekstil, inşaat, metal işkollarında en çok iş kazası olan ülkelerin başındayız.

Sağlıksız ve çarpık sanayileşmenin geliştiği ülkemizde, sonyıllarda çalışma hayatının heryanında boy gösteren "Taşeronculuk" uygulaması ile hız kazanan, geçici işçi çalıştırma, sendikasızlaştırma, deneyimsiz işçi çalıştırma, kısacası; en az maliyetle en çok kazanma politikaları ülkemizde iş kazalarını hızlandırmıştır.

İşverenlerin insan unsurunu ikinci planda tutması, kâr oranını en üst düzeye çıkarma tutkusu, maliyeti düşürme çabaları, kullanılan teknolojinin geriliği, sağlıksız işyeri koşulları gözönüne alınırsa, ülkemizde iş kazalarının neden bu denli yüksek olduğu anlaşılacaktır.

İş kazalarının önlenebilmesi ve işçi sağlığı sorunu salt "sağlık" olarak ele almak yanlış olacaktır. Bu sorun dengesiz sosyo ekonomik bir yapının ürünüdür. İşçinin eline geçen ücretten, hayat pahalılığına, yaşadığı çevre koşullarından beslenmeye, işsizlikten ulaşım sorununa kadar pek çok konu işçi sağlığı ile içiçedir.

Çünkü yoğun geçim kaygıları taşıyan, heran işten çıkarılma endişesisi içinde çalışan işçilerin iş kazalarına uğramaları olasılığı çok daha yüksektir.

İş güvenliğinin sağlanması için işverenlerin şu ana kadar ülkemizde işçi sağlığına yeterli ölçüde yatırım yapmadığı açıktır. Bu nedenle, Türkiye'de, işverenlerin işçilerin iş güvenliği ve sağlığını koruyacak önlemleri almaya zorlanması, temel sendikal görevlerdendir.

Öte yandan işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu ekonomik ve demokratik hak ve özgürlükler mücadelesinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Teknolojik gelişmelerin yoğunlaştığı, otomasyonun geliştiği, bilgisayar çağına girildiği dünyamızda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli gelişmeler kaydedilirken, ülkemizde insan sağlığı gözardı ediliyor.Çünkü ucuz iş gücü herşeyin üstünde görülüyor.

Çalışma koşullarının geliştirilmesinin ilk koşulu işyerlerinde örgütlenmek, işçileri sağlık ve güvenlik konularında eğitmektir.

Sendikalar bu konuları toplu pazarlık masasına getirmeli, alınacak önlemler konusunda ısrarcı olmalıdır.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için işyerleri düzeyinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında alınacak tüm kararlara, yapılacak çalışmalara işçilerin doğrudan katılımını sağlayacak çalışmalar yapmalı ve bu uygulamayı hayata geçirmeliyiz.

Çalışanların ekonomik, demokratik ve sosyal haklarını korumak için çaba sarfeden sendikalar, işçi sağlığı sorunlarına sahip çıkması gereken örgütlerdir. Bu nedenle sendikalar işçi sağlığı ile ilgili her kurumda etkin olarak temsil edilmeli, denetim işlevini de aktif olarak yerine getirmelidir. Sendikalar bünyelerinde işçi sağlığı konularında eğitim yapmalı, bu konudaki yayın faaliyetlerine hız vermelidir.

İşçi Sağlığı ve İşgüvenliğine İlişkin Taleplerimiz:

-İşçi sağlığı ve İş güvenliği uygulamada ilkönce gözönüne alınmalıdır.

-Sendikalar, işyerlerindeki sağlık kurullarında etkin olarak görev almalıdır.

-İşyerlerinde kurulan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarında, işçi ve işverenler eşit olarak temsil edilmelidir.

-İşçilerin yoğun olduğu bölgelerde sağlık hizmetleri tam teşekküllü devreye sokulmalıdır.

-İşyerlerinde toz, gaz ve zararlı kimyasal maddelerin ölçümleri düzenli olarak yapılmalı, işçilere bu konularda bigi verilmelidir.

-SSK her anlamıyla özerk olmalı, bu kurumun gerçek sahibi işçiler yönetimde ağırlıklı biçimde yer almalıdır.

-Sigortasız işçi çalıştırılması önlenmeli, sigorta pirimleri de derhal tahsil edilerek SSK'nın sorununun çözümüne katkı yapılmalıdır.

-İşyeri hekimlerinin çalışma ve yaşam koşulları düzeltilmeli, hekimlerin işverene bağımlılığı ortadan kaldırılmalıdır.

-Kadın işçilerin çalıştığı işyerlerinde doğum öncesi ve sonrası izinler arttırılmalı, kreşler kurulmalıdır.

-İşçilerin sağlıklı çalışma koşulları belirli bir standarda kavuşturulmalı, genel temizlik esaslarına uyulmalıdır.

-İşyerlerinde işçilerin spor yapabilmesi için açık spor tesisleri kurulmalıdır.